

## Paulushofen

Wenn es draußen nebelt und die Temperaturen sommerliche Höhen verlassen, ist der Herbst angebrochen. Dann ist es auch wieder soweit nach Paulushofen zu pilgern.



Am 7 und 8 November 09 trafen sich Industriemeister aus verschiedenen Vereinigungen wieder dort. Diesmal jährte sich die Seminarreihe bereits das 20te mal. In den 22 Jahren seit Beginn wurde nur zweimal ein Jahr ausgelassen, was jedoch dem Interesse keinen Abbruch tat.

Heuer waren die Themen, wie schon so oft, nahe am politischen und kulturellem Zeitgeschehen. Der Oberbegriff lautete Schwellen des Erwerbslebens. Die einzelnen Themen waren: **Einstieg** – Alles Pisa oder was? ; **Aufstieg** – Sind Karrieren planbar? und **Ausstieg** – Was kommt nach dem Erwerbsleben?. Es wurden für die ersten beiden Punkte Referentinnen gefunden, die mitten drin sind und hautnah berichten konnten.

Fangen wir mit dem **Einstieg** an. Frau Bumes, ihres Zeichens Konrektorin an einer Hauptschule in Schierling, konnte über den schwierigen Schritt von der Schule ins Berufsleben einiges berichten. Viele Probleme werden doch vom Elternhaus auf die Schule abgewälzt. An erster Stelle werden Lese – und Rechenschwäche genannt. Daraufhin wurden staatliche Mittel für Förderung in diesen Bereichen bereitgestellt. Da jedoch die Förderung auf freiwilliger Basis stattfindet, ist die Resonanz nicht so wie erhofft. Nach wie vor ist es in Familien mit Migrationshintergrund oder in Familien mit instabilen Verhältnissen schwer, an diese Kinder heranzukommen.

Dies zeigte auch die allgegenwärtige PISA-Studie. Dabei handelt es sich um eine Schuluntersuchung der OECD, um den Leistungsstand der Schüler zu ermitteln. Die dabei gestellten Fragen sind nicht willkürlich entstanden, sondern entstanden in Zusammenarbeit mit der Industrie. Dieser ist es wichtig, dass sie leistungsbereite Schüler zur Ausbildung bekommt.

Nach dem schlechten Abschneiden in 2001 wurden Forderungen nach Ganztagschulen und Sprachangebote laut. In 2008 wurden naturwissenschaftliche Fragen gestellt, wobei der Durchschnitt deutlich besser war, als 2001.

Auch die Minimalziele der Industrie, wie Sauberkeit, pünktlich sein, höfliches Auftreten und selbstständiges Arbeiten wurden in die Schulstunden integriert.

Da es nach wie vor „schwierige Schüler“ gibt, besprachen wir auch einige Gründe wie: Pubertät, instabiles Elternhaus, Schwierigkeiten in der Erziehung, Krankheit, geschlechtsspezifische Unterschiede, Misserfolge in der Schulzeit und mangelnde Leistungsbereitschaft.

Es laufen viele Projekte, um wenigstens einigen Schülern eine Ausbildung zu ermöglichen. Mit dabei ist ein Bewerbertraining, bei dem Bernhard Fürst drei Jahre mitgewirkt hat. Hauptschüler müssen besser qualifiziert werden, da sie sonst am Arbeitsmarkt weniger Chancen haben. Begrenzte Ausbildungsplätze bei hohen Schülerzahlen in der Stadt und viele Möglichkeiten im ländlichem Raum, bei gleichzeitig wenigen Schulabgängern zeigt das Missverhältnis, das es noch immer gibt.

Kommen wir nun zum **Aufstieg**, der nach dem Einstieg eine noch wichtigere Rolle im Erwerbsleben spielt. Hier konnte Frau Griesbeck gewonnen werden, welche unter anderem ihre eigene Karriere schilderte. Die Frage, ob Karrieren planbar sind, wurde mittels einer Power-Point-Präsentation versucht zu erläutern.

Zuerst zeigte uns Frau Griesbeck die Karrierestufen (Sachbearbeiter, Projektleiter, Abteilungsleiter, Geschäftsführer) auf, die nach einer erfolgreichen Ausbildung erklommen werden können.

Der Erfolg kommt nicht von ungefähr, heißt es in einer Redewendung. „Karriere machen“, bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass man beruflichen Erfolg vorweisen kann.. Erfolg kommt von Folgen, das bedeutet, seine Ziele zu verfolgen. Für manche ist ein besserer Titel, ein eigenes Büro, der Dienstwagen schon Erfolg genug. Diskutiert haben wir auch, dass die Bereitschaft etwas dafür zu tun, als Grundvoraussetzung gesehen werden muss. Einer Umfrage von Emnid zufolge, bemühen sich 76% um beruflichen Erfolg.

Auch einige Tipps, um die Karriereplanung in Schwung zu bekommen, konnte uns Frau Griesbeck mit auf den Weg geben.

1. Setze dir Ziele (Wie weit willst du kommen?)
2. Finde deine Stärken (analysiere und erkenne auch deine Schwächen)
3. Prüfe und verbessere ggf. deine Sozialkompetenz
4. Verbessere deine Rhetorik (Inhalt und Ausdruck des gesagten)
5. Ist Gehalt dein einziger Motivator? (Wo bleibt der Spaß an der Arbeit?)
6. Binde deinen Partner / Familie in die Karriere mit ein (Rückhalt)

Ziele verfolgen heißt aber auch kleinere Rückschläge in Kauf zu nehmen. Wie Rolf D. Knauer schon sagte, setze dir realistische Ziele (in kleinen Schritten) und überprüfe sie von Zeit zu Zeit, um rechtzeitig Korrekturen (wie bei der jetzigen Wirtschaftskrise) vornehmen zu können.

Zu den oben genannten Punkten diskutierten wir über einige Softskills (soziale und emotionale Fähigkeiten). Als Beispiele sind hier einige aufgezählt.

Wenn der Wunsch nach einem hohen Gehalt der einzige Antrieb zur Karriere sein sollte, stellt sich uns die Frage, ob es überhaupt die richtige Motivation ist. Wenn die Arbeit einem Erfüllung verspricht und am Herzen liegt, ist dies mit Sicherheit der beste Motivator, den es gibt.

Familie und Partnerschaft werden laut einer Studie als wichtiger erachtet, als berufliche Ziele und Aufstiegsmöglichkeiten zu erreichen. Wichtig sind in der Arbeitswelt auch, die berufliche Partnerschaft zu Kollegen, Mitarbeitern und Vorgesetzten.

Als negative Einflüsse, wenn es in der Familie keinen Rückhalt mehr gibt, kristallisierten sich

- Leistungseinbuße
- Kreativitätsverlust
- Leidende Partner
- Burn out Syndrom
- Karriereknick
- Orientierungsverlust (Ziele)

Von Vorteil ist ein Karrieregespräch mit dem Vorgesetzten. Hierbei soll die IST-Situation (Qualität der Arbeit, mit herausarbeiten von Stärken und Schwächen) analysiert werden. Als nächstes werden die Bedürfnisse, wie Zielvorstellung (wo sieht sich der MA in 10 / 20 Jahren) erforscht. Wenn die Ergebnisse vorliegen, sollten die Entwicklungsmöglichkeiten (bildungs- und stellenbezogene Maßnahmen) in Angriff genommen werden. Auch die Förderungsmöglichkeiten des Vorgesetzten (höherwertige Stelle / Tätigkeit im Unternehmen) können unter anderem von Nutzen sein. Auf alle Fälle ist es ratsam, eine Zielvereinbarung aufzusetzen, um auch noch später zu wissen, wohin der Weg gehen soll.

Bevor wir am nächsten Tag mit dem **Ausstieg** begannen, hielt Herr Pfarrer Lysy, ein nachdenkliches und dennoch dem Seminar angespaßtes Wort zum Tag. In seiner Ansprache blieben bei mir zwei Aussagen ganz deutlich hängen.

Nach Aussagen der Bundesregierung soll sich die vom Staat subventionierte Wirtschaft durch die Einnahmen an Steuern und Abgaben selbst finanzieren.

Als Antwort auf diese Aussage kam es zum Spruch, dass das Perpetuum Mobile für die Finanzwelt noch nicht erfunden wurde.

Die zweite Aussage stammt aus der Kosten- / Nutzenrechnung und handelt von Arbeitslosen und deren teils erfolglosen Suche nach Beschäftigung. Hierbei spricht man von der optimierten Verwertung der ökonomischen Ware Mensch und nicht von zu vermittelten Personen.

Das Arbeitsende (Ausstieg), endet für viele in einem Übergang zu mehr Freizeit. Um mit der neuen Situation fertig zu werden, ist die vorangegangene Lebensbiographie entscheidend. Sie hängt vom Eintrittsalter in die Rente, vom Geschlecht (Frauen haben nun mal einen höheren Zufriedenheitsfaktor), von der vorangegangenen Arbeitssituation (Zufriedenheit), ob der Ruheständler freiwillig das Arbeitsende erreicht hat (oder ob ihm / ihr gekündigt wurde), von seiner Gesundheit (kann mehr Aktivitäten unternehmen), nicht zuletzt von seiner finanziellen Situation nach dem Renteneintritt und der sozialen Einbindung in Familie und Freundeskreis ab.

Um den Übergang vom Erwerbsleben in die Ruhephase gleitend zu bewältigen, sollte man die vier nachfolgenden Anpassungsstrategien verfolgen.

1. Rückzug planen → Verantwortung loslassen ggf. an Vertrauenspersonen verteilen
2. Innere Anpassung → gedanklich auf das betriebliche Ende vorbereiten
3. Unruhestand → außerberufliche Aktivitäten stärken
4. selektive Optimierung → weniger, dafür die Aktivität auf hohem Niveau gestalten

Nur so gelingt der Balanceakt zwischen Ruhestand und Zufriedenheit perfekt.

Einer Umfrage zufolge, bei denen nach Plänen für den Ruhestand gefragt wurde, kam folgendes Ranking zustande:

An erste Stelle stehen Familie und Freunde, gefolgt von Hobbys, gesellschaftlichem Engagement und Weiterbildung. Auch die Nebenbeschäftigung für Rentner mit kleiner Rente oder den Kontakten daraus, wurde ebenso erwähnt, wie die Weiterbildung um geistig in Schuss zu bleiben. Immer häufiger hört man von ehrenamtlichen Tätigkeiten, welche bei Freiwilligenagenturen angeboten werden. Hier werden Erfahrungen und Wissen an Jüngere weitergegeben.

Das Engagement im Alter noch etwas zu tun, nimmt stark zu. So engagiert sich jeder 3te west- und jeder 4te ostdeutsche Rentner. Diese Leistung umfasst nach Recherchen ca. 3,5 Milliarden Arbeitsstunden.

Auch der finanzielle Aspekt darf beim Rentner nicht unberücksichtigt bleiben. So unterstützen sie Familienmitglieder, denen es nicht so gut geht bzw. die sich etwas aufbauen wollen. Man spricht hier vom Generationenvertrag anders herum.

Um den Generationenvertrag zu bewahren sind einige Punkte zu beachten:

1. In Bildungssysteme junger Menschen zu investieren. Dies funktioniert dann auch mit weniger Beitragszahler (immer weniger Zahle und immer mehr Rentner)
2. Erwerbspersonenpotentiale besser ausschöpfen. Das heißt nichts anderes, als dass auch ältere Mitarbeiter ihren Beitrag leisten können. Man erinnere sich an 3,5 Milliarden geleisteter Arbeitsstunden. Dafür sind jedoch ...
3. Altersgerechte Arbeitsplätze erforderlich, welche von der Industrie und dem Handel zur Verfügung gestellt werden müssen.

4. Um der Altersarmut entgegenzuwirken, sollten die Sozialversicherungsträger den biographischen Wechsel berücksichtigen. So wurden in vergangener Zeit z. B. Kindererziehungszeiten berücksichtigt.
5. Leistungen der Rentner bewusster wahrnehmen. Dazu zählen unter anderem die Kaufkraft derer, wie deren Kompetenzen und Fähigkeiten.

Mit einem Spruch von Karl Valentin möchte ich nun enden, der jung und alt zum Nachdenken anregen soll.

*Es gibt alte Talente und junge Greise, Geburtsscheine sind keine Beweise.*

Franz Ampfer  
Pressereferent IMV Ingolstadt